

# The Manager Review

## Jurnal Ilmiah Manajemen

### Kepuasan Kerja Karyawan

(Studi Kasus Deskriptif Kualitatif Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu)

*Nopiza Alwi*

*Slamet Widodo*

*Sri Warsono*

Pengaruh Upaya, Kemampuan, Dan Persepsi Peran Terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Propinsi Bengkulu

*Rinny Andriyani*

*M. Ridwan Nurazi*

*Praningrum*

### Motivasi Kerja Pegawai

(Studi Deskriptif Kualitatif pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Utara)

*Masrup*

*Slamet Widodo*

*Trisna Murni*

Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kemampuan Individu, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Bengkulu

*Eri Murianto*

*Ridwan Nurazi*

*Syamsul Bachri*

Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Dividen Payout Ratio Pada Industri Perbankan Di Bursa Efek Indonesia

*Helvonny Mahrina*

*Kamaludin*

*Paulus Sulluk Kananlua*

Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) Propinsi Bengkulu

*Heny Monica*

*Witman Rasyid*

*Sugeng Susetyo*





# **The Manager Review**

## **Jurnal Ilmiah Manajemen**

**Penanggung-jawab** : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

**Ketua Dewan Redaksi** : Dr. Slamet Widodo, MS

**Sekretaris Dewan Redaksi** : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

**Dewan Redaksi:**

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Prof. Dr. Kamaludin, S.E., M.M.
5. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
6. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
7. Dr. Effed Darta Hadi, S.E., M.B.A.
8. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

**Staf Pelaksana:**

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN  
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI  
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP  
TERLETAK PADA PENULIS

**Alamat Redaksi**

Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu  
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu  
Telpn 0736-21170

# The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 10, Nomor 1, April 2011



## DAFTAR ISI

Kepuasan Kerja Karyawan

1 - 15

(Studi Kasus Deskriptif Kualitatif Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu)

*Nopiza Alwi*

*Slamet Widodo*

*Sri Warsono*

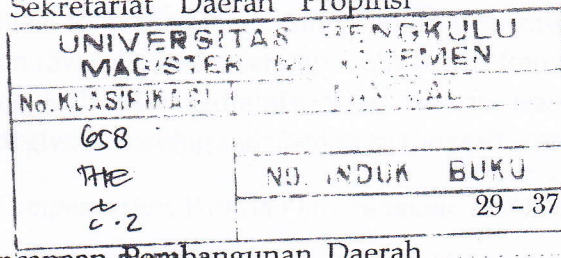
Pengaruh Upaya, Kemampuan, Dan Persepsi Peran Terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Propinsi Bengkulu

16 - 28

*Rinny Andriyani*

*M. Ridwan Nurazi*

*Praningrum*



Motivasi Kerja Pegawai

(Studi Deskriptif Kualitatif pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Utara)

*Masrup*

*Slamet Widodo*

*Trisna Murni*

Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kemampuan Individu, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Bengkulu

38 - 50

*Eri Murianto*

*Ridwan Nurazi*

*Syamsul Bachri*

Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Dividen Payout Ratio Pada Industri Perbankan Di Bursa Efek Indonesia

51 - 64

*Helvonny Mahrina*

*Kamaludin*

*Paulus Suliuk Kananlua*

Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) Propinsi Bengkulu

65 - 74

*Heny Monica*

*Witman Rasyid*

*Sugeng Susetyo*



# MOTIVASI KERJA PEGAWAI

## Studi Deskriptif Kualitatif pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Utara)

Masrup

Slamet Widodo dan Trisna Murni

Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

### ABSTRACT

The objective of this study was to describe the motivation of employees working on the need of accomplishment: 1) basic/physiological needs of employees; 2) the need for security of employees; 3) social needs of employees; 4) the need for employee appreciation; 5) self actualization needs of employees. This research used descriptive qualitative method. The subject of the research is purposive sampling while the data collecting done through interview, observation, and documentation. Finally, the data analysis techniques used a qualitative inductive analysis. The results of this analysis show that : 1) trends towards the fulfillment of basic/physiological needs of employees, either in family or in the office in general are not met to meet the existing capabilities. Nevertheless, the food needs in BAPPEDA is not met; 2) compliance with the security and safety needs of employees are still not being met, especially the needs of working comfort and security of goods employees have in the office; 3) the fulfillment of employees social needs have been relatively fulfilled but still need to be improved; 4) fulfillment of needs for appreciating employees are still unmet; and 5) self actualization needs of employees are relatively satisfied.

**Keywords :** Motivation, Employee, Work

### PENDAHULUAN

Demi terciptanya keberhasilan otonomi/pemerintahan daerah, program pembangunan daerah harus dilandasi proses perencanaan pembangunan daerah yang matang. Dimana perencanaan pembangunan daerah ini merupakan suatu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional. Hal ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Kondisi ini dimaksudkan agar perencanaan pembangunan daerah senantiasa konsisten, sejalan dan selaras dengan kebijakan perencanaan pembangunan dari pemerintah pusat dan pemerintah Provinsi. Fungsi inilah merupakan salah satu tugas pokok dan fungsi dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bengkulu Utara.

Suatu kenyataan dalam kehidupan organisasi bahwa seorang pimpinan memainkan peranan yang amat penting, akan tetapi faktor semangat dan motivasi para karyawan/pegawai juga sangat penting. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan para karyawan/pegawai. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.

Pemerintah Kabupaten Bengkulu Utara dalam hal ini Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bengkulu Utara melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai agar mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan seorang



individu/pegawai, baik kebutuhan dasar, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan-kebutuhan individu lainnya.

## RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang dan identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bengkulu Utara?"

## TINJAUAN LITERATUR

### Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:92) motivasi berasal dari kata latin "*MOVERE*" yang berarti "DORONGAN atau DAYA PENGGERAK". Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2008 : 99) adalah motivasi positif (insentif positif); manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik, dan motivasi negatif (insentif negatif); manajer memotivasi bawahan dengan memberikan ancaman hukuman kepada mereka yang pekerjaan dan prestasinya kurang baik (prestasi rendah) dari standar yang telah ditetapkan. Metode-metode yang digunakan dalam motivasi adalah metode motivasi langsung (*Direct Motivation*) dan motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*).

### Teori Motivasi

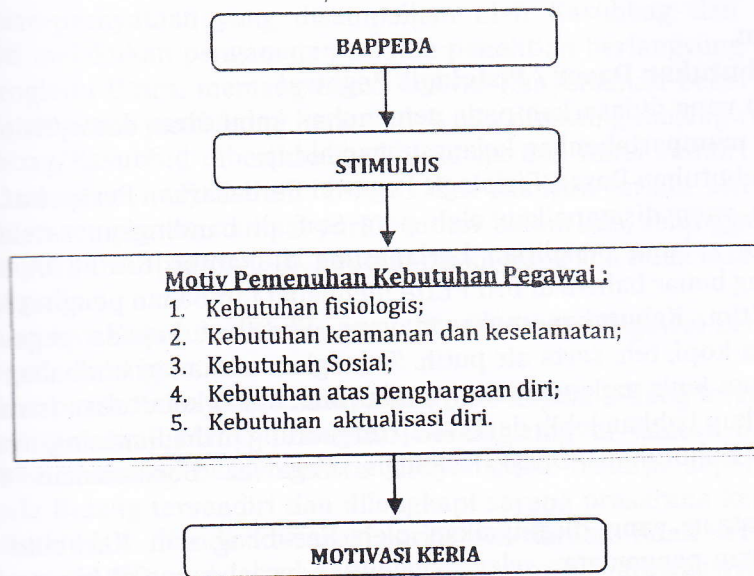
Pengelompokkan/klasifikasi teori-teori motivasi (Hasibuan, 2008:103) ada 2 (dua) kelompok yaitu :

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*);  
Menurut Hasibuan (2008:103) menyatakan teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.
2. Teori Proses (*Process Theory*).  
Menurut Hasibuan (2008:116) menyatakan teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan "bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu", agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori motivasi proses ini dikenal atas teori harapan (*Expectancy Theory*); teori keadilan (*Equity Theory*); dan teori pengukuhan (*Reinforcement Theory*).

### Kerangka Analisis

Kerangka Analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :





Gambar 1. Kerangka Analisis

## ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara

Dari hasil pengumpulan data yang dilakukan, karakteristik pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara adalah sebagai berikut :

Berdasarkan tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai BAPPEDA, sebagian besar pegawai adalah berpendidikan SLTA 16,36%, berpendidikan D3 sebesar 5,45%, berpendidikan Sarjana (S-1) sebesar 65,45% dan berpendidikan Pasca Sarjana sebesar 12,73%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bengkulu Utara dilihat dari tingkat pendidikan formal sudah memiliki kecerdasan manusia yang memadai dan sesuai dengan teori yang ada diharapkan pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bengkulu Utara sebagian besar pegawai berjenis kelamin pria (65,45%) dan berjenis kelamin wanita (34,55%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi jenis kelamin pria lebih dominan dibandingkan dengan wanita. Selain demikian, dalam melakukan aktifitas baik pria maupun wanita mempunyai kesempatan yang sama dalam melaksanakan pekerjaan.

Karakteristik pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara berdasarkan masa kerja, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai yang ada mempunyai pengalaman kerja 0 s/d 5 tahun yaitu sebesar 49,09%. Sedangkan pegawai dengan pengalaman kerja 6 s/d 10 tahun sebesar 18,18%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai BAPPEDA masih belum terlalu lama menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diharapkan mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja. Kondisi ini terjadi pada staf BAPPEDA, sedangkan yang menjadi pejabat baik Kepala Bidang/Kasubbid maupun Kepala Bidang, merupakan pegawai yang sudah cukup lama menjadi PNS sesuai peraturan kepegawaian yang berlaku. Dengan kondisi ini diharapkan terjadinya kolaborasi antar sesama pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi.

Karakteristik pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara berdasarkan umur, terlihat bahwa prosentase terbesar dari pegawai adalah interval umur 31 s/d 40 Tahun (40,00%) dan responden interval 20 s/d 30 tahun (32,73%). Sedangkan pegawai dengan interval umur 41 s/d 50 tahun sebesar 23,64%. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai dalam kondisi produktifitas yang relatif tinggi sehingga diharapkan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.



## **Deskripsi Data Penelitian**

### **Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Dasar / Fisiologis Pegawai**

Merupakan motivasi yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan dasar/fisiologis yang diperlukan pegawai untuk mempertahankan kelangsungan hidup.

1. Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Dasar/Fisiologis Pegawai Berdasarkan Perspektif Staf  
Pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh para Staf, di bandingkan setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, memang benar bahwa di BAPPEDA mendapat tambahan penghasilan berupa honor-honor kegiatan/tim. Kebutuhan makanan yang diberikan kepada pegawai hanya minuman harian berupa kopi, teh, serta air putih. Sedangkan makanan tambahan semacam snack/kue harian maupun jenis makanan lainnya tidak ada. Kalau kebutuhan istirahat untuk pegawai (Staf) sudah cukup bahkan lebih dari cukup tergantung pribadi masing-masing.

2. Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Dasar/Fisiologis Pegawai Berdasarkan Perspektif Kasubbag/Kasubbid

Atas pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh Kasubbag dan Kasubbid tersebut, setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, memang benar bahwa di BAPPEDA mendapat tambahan penghasilan berupa honor-honor kegiatan/tim. Kebutuhan makanan yang diberikan kepada pegawai hanya minuman harian berupa kopi, teh, serta air putih. Sedangkan makanan tambahan semacam snack/kue harian maupun jenis makanan lainnya tidak ada. Para Kasubbag dan Kasubbid melakukan istirahat disela-sela mereka bekerja. Istirahat dimaksud berupa membaca koran ataupun melakukan obrolan dengan pegawai lainnya.

3. Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Dasar/Fisiologis Pegawai Berdasarkan Perspektif Sekretaris/Kepala Bidang

Atas pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh Kepala Bidang tersebut, setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, memang benar bahwa di BAPPEDA mendapat tambahan penghasilan berupa honor-honor kegiatan/tim. Kebutuhan makanan yang diberikan kepada pegawai hanya minuman harian berupa kopi, teh, serta air putih. Sedangkan makanan tambahan semacam snack/kue harian maupun jenis makanan lainnya tidak ada. Para Kepala Bidang melakukan istirahat disela-sela kegiatan mereka. Istirahat dimaksud berupa membaca koran ataupun melakukan obrolan dengan pegawai lainnya.

### **Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Keamanan & Keselamatan Pegawai**

Merupakan kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

1. Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Keamanan & Keselamatan Pegawai Berdasarkan Perspektif Staf

Pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh para Staf, di bandingkan setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, ternyata memang benar bahwa Kenyamanan bekerja sepertinya relatif sudah cukup, prasarana pendukung sudah ada dimasing-masing ruangan. Namun pada salah satu ruangan, penataan meja belum teratur dan ruangan terlalu sempit. Kondisi tempat parkir kendaraan semprawut, tempat parkir motor belum ada, sehingga banyak motor yang diparkir di tempat parkir para KABID. Tempat parkir yang ada tidak bisa menampung jumlah kendaraan yang ada.

2. Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Keamanan & Keselamatan Pegawai Berdasarkan Perspektif Kasubbag/Kasubbid



Atas pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh Kasubbag dan Kasubbid tersebut, setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, memang benar bahwa Kenyamanan bekerja sepertinya relatif sudah cukup, prasarana pendukung kerja sudah ada di masing-masing ruangan dan Masing-masing Kasubbag/Kasubbid diberikan fasilitas meja dan kursi sendiri. Namun pada salah satu ruangan, penataan meja belum teratur dan ruangan terlalu sempit. Kondisi tempat parkir kendaraan semprawut, tempat parkir motor belum ada, sehingga banyak motor yang diparkir di tempat parkir para KABID. Tempat parkir yang ada tidak bisa menampung jumlah kendaraan yang ada.

#### 11. Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Keamanan & Keselamatan Pegawai Berdasarkan Perspektif Sekretaris/Kepala Bidang

Atas pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh Kepala Bidang tersebut, setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, memang benar bahwa Kenyamanan bekerja sepertinya sudah cukup. Ruangan Kepala Bidang tersendiri dan dilengkapi sarana prasarana kerja khusus termasuk pendingin udara (AC). Kondisi tempat parkir kendaraan tidak teratur, tempat parkir kendaraan para KABID sudah penuh oleh motor pegawai-pegawai yang ada. Hal ini disikatkan belum adanya tempat parkir khusus motor.

#### Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Sosial Pegawai

Dilakukan untuk mengetahui kondisi motivasi kerja pegawai atas dasar pemenuhan kebutuhan bermasyarakat (sosial) atau kebutuhan untuk menerima/ bekerjasama dalam kelompok.

##### 11.1 Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Sosial Pegawai Berdasarkan Perspektif Staf

Pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh para Staf, di bandingkan setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, ternyata memang benar bahwa hubungan pertemanan antar pegawai yang ada terjalin baik. Satu dengan lainnya mudah berhubungan, saling berinteraksi, bercanda dan bergurau sambil tetap bekerja.

##### 11.2 Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Sosial Pegawai Berdasarkan Perspektif Kasubbag/Kasubbid

Atas pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh Kasubbag dan Kasubbid tersebut, setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, memang benar bahwa hubungan pertemanan antar Kasubbag/Kasubbid maupun dengan pegawai yang ada terjalin baik. Satu dan lainnya mudah berhubungan, saling berinteraksi, bercanda dan bergurau sambil tetap bekerja dengan tetap menjaga etika.

##### 11.3 Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Sosial Pegawai Berdasarkan Perspektif Sekretaris/Kepala Bidang

Atas pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh Kepala Bidang tersebut, setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, memang benar bahwa hubungan pertemanan antar Kepala Bidang maupun dengan Kasubbag, Kasubbid, dan Staf yang ada terjalin cukup baik. Mereka mudah berhubungan, saling berinteraksi, bercanda dan bergurau sambil tetap bekerja dengan tetap menjaga etika dan batasan-batasan tertentu.

#### Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Akan Penghargaan Pegawai

Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan, penghargaan, serta prestise dari karyawan dan masyarakat/lingkungannya.

##### 11.4 Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Akan Penghargaan Pegawai Berdasarkan Perspektif Staf



Pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh para Staf, di bandingkan setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, ternyata memang benar bahwa peneliti tidak melihat dan mendengar pemberian pujian atau penghormatan atau penghargaan/hadiah kepada para staf. Kalau pengakuan sesama staf, sesekali diantara mereka mengakui kelebihan salah satu staf, baik lewat kata-kata gurauan maupun meminta bantuan kepada staf tersebut.

2. Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Akan Penghargaan Pegawai Berdasarkan Perspektif Kasubbag/Kasubbid

Atas pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh Kasubbag dan Kasubbid tersebut, setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, memang benar bahwa peneliti tidak melihat dan mendengar pemberian pujian atau penghormatan atau penghargaan/hadiah kepada para Kasubbag/Kasubbid. Kalau pengakuan kawan-kawan baik sesama Kasubbid maupun staf, sesekali diantara mereka mengakui kelebihan, baik lewat kata-kata maupun permintaan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

3. Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Akan Penghargaan Pegawai Berdasarkan Perspektif Sekretaris/Kepala Bidang

Atas pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh Kepala Bidang tersebut, setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, memang benar bahwa peneliti tidak melihat dan mendengar pemberian pujian atau penghormatan atau penghargaan/hadiah kepada para Kepala Bidang.

### **Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri Pegawai**

Merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan / luar biasa dan sulit dicapai orang lain.

1. Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri Pegawai Berdasarkan Perspektif Staf

Pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh para Staf, di bandingkan setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, ternyata memang benar bahwa para staf beraktifitas sesuai kesibukan masing-masing. Ada yang sibuk, namun ada juga yang hanya duduk-duduk, sambil menunggu perintah atau pemberian tugas dari atasan. Bahkan ada juga yang menghabiskan waktu hanya sekedar main game saja. Sebagian pegawai bekerja sampai siang, namun sekitar jam 12.00 WIB banyak pegawai yang sudah tidak ada lagi di kantor padahal jam kerja hingga jam 13.45 WIB. Bahkan ada juga pegawai yang hanya muncul beberapa jam, kemudian pergi entah kemana.

2. Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri Pegawai Berdasarkan Perspektif Kasubbag/Kasubbid

Atas pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh Kasubbag dan Kasubbid tersebut, setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, memang benar bahwa Kasubbag dan Kasubbid beraktifitas sesuai kesibukan dan tupoksi masing-masing. Kasubbag dan Kasubbid melakukan verifikasi RENJA SKPD Tahun 2011 kepada perwakilan SKPD yang datang.

3. Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri Pegawai Berdasarkan Perspektif Sekretaris/Kepala Bidang

Atas pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh Kepala Bidang tersebut, setelah peneliti melakukan pengamatan selama penelitian berlangsung di kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara, memang benar bahwa Kepala Bidang bekerja sesuai wewenang dan tupoksi masing-masing. Kepala Bidang menjadi koordinator pelaksanaan perencanaan, monitoring, pengendalian hingga evaluasi pembangunan yang dilaksanakan oleh SKPD sesuai bidang



masing-masing. Kepala Bidang mendapat pendelegasian, keleluasaan dari Kepala BAPPEDA untuk memimpin dan mengatur pelaksanaan kegiatan-kegiatan bidang.

#### Pembahasan

##### Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Dasar / Fisiologis Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terhadap motivasi pemenuhan kebutuhan dasar / fisiologis pegawai, diketahui bahwa Gaji yang diberikan relatif cukup jika tidak ada potongan-potongan. BAPPEDA mendapat tambahan penghasilan berupa honor-honor tim/kegiatan. Pemenuhan kebutuhan dasar pegawai (Makanan, pakaian, tempat tinggal, serta istirahat) untuk keluarga, sudah relatif cukup menyesuaikan dengan keuangan keluarga. Sedangkan pemenuhan kebutuhan dasar pegawai di BAPPEDA secara umum sudah terpenuhi. Namun untuk kebutuhan makanan belum tercukupi.

Kondisi ini perlu menjadi perhatian pimpinan BAPPEDA dengan cara memberikan tambahan seperti snack/suplemen harian atau semacam bubur, lontong, dll sebanyak 1 kali dalam seminggu.

##### Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Keamanan Dan Keselamatan Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan baik kepada staf, Kasubbag/Kasubbid, maupun Kepala Bidang lingkup BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara terhadap motivasi pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan pegawai, dapat diketahui bahwa kenyamanan bekerja relatif sudah cukup, namun perlunya perluasan ruangan kerja pegawai. Keamanan dalam bekerja juga sudah cukup aman, hanya perlu pelebaran tempat parkir dan sebagai pengaman (satpam). Perasaan was-was/khawatir sebagai antisipasi dan kewaspadaan saat bekerja, sering merasakan.

Kondisi yang ditemukan dari hasil penelitian dibandingkan dengan teori yang ada, ternyata masih ada kebutuhan yang belum sepenuhnya terpenuhi. Kebutuhan ini adalah kenyamanan pegawai dan keamanan barang-barang pegawai yang ada diluar kantor. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara.

##### Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Sosial Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan baik kepada staf, Kasubbag/Kasubbid, maupun Kepala Bidang lingkup BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara terhadap motivasi pemenuhan kebutuhan sosial pegawai, diketahui bahwa kemudahan bergaul antar pegawai sudah cukup mudah. Kondisi hubungan pertemanan antar pegawai sudah terjalin cukup baik. Kebutuhan sebuah keluarga, menurut STAF dan Kasubbag/Kasubbid sudah layak namun perlu perhatian dan ditingkatkan kualitasnya. Menurut Kepala Bidang masih kurang layak, karena belum adanya ikatan batin yang kuat antar pegawai, dan seringkali ego lebih dikedepankan.

Dasar teori dan dibandingkan dengan hasil penelitian, maka pimpinan BAPPEDA perlu melakukan usaha-usaha dan kegiatan untuk lebih mengakrabkan dan memperbaiki hubungan kekeluargaan pegawai BAPPEDA tidak hanya sebatas hubungan kantor, namun juga mencakup hubungan keakraban dan kekeluargaan diluar kantor

##### Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Akan Penghargaan Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan baik kepada staf, Kasubbag/Kasubbid, maupun Kepala Bidang lingkup BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara terhadap motivasi pemenuhan kebutuhan akan penghargaan pegawai, bisa diketahui bahwa untuk staf dan Kasubbag/Kasubbid, sebagian besar pegawai tidak pernah menerima pujian, penghormatan, maupun penghargaan/hadiah. Sedangkan Kepala Bidang, Pujian kadang menerima dan kadang tidak. Penghormatan relatif menerima, dan penghargaan/hadiah belum pernah menerima.



Kalau pengakuan dari kawan-kawan, baik STAF, kasubbag/kasubbid, maupun Kepala Bidang relatif menerima tergantung individu masing-masing. Bentuknya sebatas kata-kata atau seringnya permintaan bantuan untuk membantu suatu pekerjaan kawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan, maka pimpinan BAPPEDA harus lebih memperhatikan dan memberikan penghargaan kepada para pegawai yang berhasil melaksanakan pekerjaan/tugas-tugas yang diberikan baik berupa penghargaan secara material maupun non material.

### **Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan baik kepada staf, Kasubbag/Kasubbid, maupun Kepala Bidang lingkup BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara terhadap motivasi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pegawai, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai baik staf, Kasubbag/Kasubbid, maupun Kepala Bidang sudah merasa mengeluarkan potensi/kemampuan yang dimiliki, walaupun belum maksimal faktor keterbatasan wewenang yang dimiliki dan belum puas sehingga berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan diri. Penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri pegawai BAPPEDA relatif sudah terpenuhi. Walaupun demikian, pihak pimpinan BAPPEDA harus tetap memberikan kesempatan, keleluasaan bagi pegawai untuk berkreasi mengeluarkan potensi dan kemampuan yang mereka miliki. Selain itu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai, secara periodik perlu diberikan untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat ditarik mengenai motivasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bengkulu Utara adalah sebagai berikut :

1. Motivasi pemenuhan kebutuhan Dasar / fisiologis pegawai;  
Kecenderungan yang terjadi terhadap pemenuhan kebutuhan dasar/fisiologis pegawai, baik di keluarga maupun di BAPPEDA secara umum sudah terpenuhi disesuaikan dengan kemampuan yang ada. Namun untuk kebutuhan makanan di BAPPEDA belum tercukupi. Kondisi ini perlu menjadi perhatian pimpinan BAPPEDA dengan cara memberikan makanan tambahan seperti snack/suplemen harian atau semacam bubur, lontong, dll sebanyak 1, 2 kali dalam seminggu.
2. Motivasi pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan pegawai;  
Kondisi yang ditemukan dari hasil penelitian dibandingkan dengan teori yang ada, ternyata masih ada kebutuhan yang belum sepenuhnya terpenuhi. Kebutuhan ini adalah kenyamanan pegawai dan keamanan barang-barang pegawai yang ada diluar kantor. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Utara.
3. Motivasi pemenuhan kebutuhan sosial pegawai;  
Pimpinan BAPPEDA perlu melakukan usaha-usaha dan kegiatan untuk lebih mengakrabkan dan memperbaiki hubungan kekeluargaan pegawai BAPPEDA tidak hanya sebatas hubungan kantor, namun juga mencakup hubungan keakraban dan kekeluargaan diluar kantor.
4. Motivasi pemenuhan kebutuhan akan penghargaan pegawai;  
Pimpinan BAPPEDA harus lebih memperhatikan dan memberikan penghargaan kepada para pegawai yang berhasil melaksanakan pekerjaan/tugas-tugas yang diberikan baik berupa penghargaan secara material maupun non material.
5. Motivasi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pegawai.



Kebutuhan aktualisasi diri pegawai BAPPEDA relatif sudah terpenuhi. Walaupun demikian, untuk peminatan BAPPEDA harus tetap memberikan kesempatan, keleluasaan bagi pegawai untuk berkreasi mengeluarkan potensi dan kemampuan yang mereka miliki. Selain itu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai, secara periodik perlu diberikan untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

#### SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, demi meningkatkan gairah dan motivasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bengkulu Utara dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan seorang pegawai, saran-saran yang bisa disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk memenuhi kebutuhan dasar/fisiologis pegawai di BAPPEDA, hendaknya tetap dipertahankan pemberian tambahan penghasilan berupa honor-honor tim / kegiatan, dan lain-lain; diberikan makanan tambahan berupa snack / suplemen harian atau makanan lain minimal 1, 2 kali seminggu; tetap diberikan pakaian dinas kepada pegawai dengan kualitas lebih baik dan putaran jenis pakaian yang teratur; serta mengupayakan fasilitas kemudahan kredit lunak semacam KPR bagi pegawai yang belum memiliki tempat tinggal.
2. Dalam usaha memenuhi kebutuhan keamanan dan keselamatan pegawai di BAPPEDA, hendaknya kenyamanan dan keamanan kerja perlu ditingkatkan dengan penambahan sarana pendukung pekerjaan dan perluasan ruangan kerja; perluasan dan penyediaan tempat parkir khusus motor; serta perlunya petugas pengaman kantor (Satpam).
3. Demi memenuhi kebutuhan sosial pegawai di BAPPEDA, maka hendaknya hubungan pertemanan yang sudah terjalin baik dipertahankan. Selain itu perlu ditingkatkan kualitas interaksi antar pegawai dengan melakukan kegiatan-kegiatan didalam dan diluar jam kerja dengan melibatkan seluruh pegawai BAPPEDA. Misalnya: rapat staf rutin tiap bulan; arisan keluarga dari rumah ke rumah; refreshing/touring ke suatu tempat, dan lain-lain.
4. Untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan pegawai di BAPPEDA, maka hendaknya perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap pegawai secara terukur dan transparan; pemberian pujian, penghormatan oleh atasan kepada bawahan yang berhasil melakukan tugas yang diberikan; serta pemberian penghargaan/hadiah kepada pegawai yang berhasil melaksanakan tugas.
5. Dalam usaha memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawai di BAPPEDA, maka hendaknya pegawai diberikan kesempatan, keleluasaan untuk mengeluarkan potensi dan kemampuannya; serta perlunya melaksanakan pendidikan dan pelatihan / kursus untuk meningkatkan kualitas SDM pegawai yang ada.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Supriatno. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. PT Alfabeta edisi ke-12, Bandung.
- Supriatno. 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. PT Alfabeta, Bandung.